

CONSTRUCCIÓN DE LA NUEVA SUBESTACIÓN “ALCONERA” E INSTALACIÓN DE 2 SALIDAS DE LÍNEA EN 66 KV. CON LAS SIGUIENTES CARACTERÍSTICAS:

PARQUE DE 66 KV:

Tipo: Interior Convencional.

Esquema: Simple Barra.

Alcance:

— 2 Posiciones de salida de línea.

— 1 Posición de remonte.

Presupuesto en euros: 197.193,82.

Referencia del Expediente: 06/AT-1.788/16.661.

Finalidad: Atender la demanda energética de la zona.

Esta instalación no podrá entrar en funcionamiento mientras no cuente el peticionario de la misma con el Acta de Puesta en servicio previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el artículo 132 del mencionado R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre.

Badajoz, 2 de junio de 2006.

El Jefe del Servicio de Ordenación Industrial, Energía y Minas,  
JUAN CARLOS BUENO RECIO

**RESOLUCIÓN de 12 de junio de 2006, del Servicio de Ordenación Industrial, Energía y Minas de Badajoz, autorizando el establecimiento de instalación eléctrica. Ref.: 06/AT-001788-016638.**

Visto el expediente incoado en este Servicio a petición de: Endesa Distribución Eléctrica, S.L. con domicilio en: Badajoz, Parque de Castelar, n.º 2 solicitando autorización administrativa y cumplidos los trámites reglamentarios ordenados en el artículo 128 del Real Decreto 1955/2000, de 1 de diciembre (B.O.E. 27-12-2000), así como lo dispuesto en la Ley 54/1997, de 27 de noviembre, del Sector Eléctrico:

Este Servicio ha resuelto:

Autorizar a Endesa Distribución Eléctrica, S.L. el establecimiento de la instalación eléctrica, cuyas principales características son las siguientes:

LÍNEA ELÉCTRICA:

Origen: 1) Apoyo metálico 18 Línea Sub.-Zerimar. 2) Apoyo A20099.

Final: 1) CD. Subestación Vieja (45786) y CD. Zerimar (45778). 2) Apoyo P2 margen izqda. CT. Almendralejo-Badajoz.

Términos municipales afectados: Almendralejo.

Tipos de línea: Aérea y Subterránea.

Tensión de servicio en Kv: 15/20.

Materiales: Homologados.

Conductores: Aluminio. Aluminio. Aluminio Acero.

Longitud total en Kms.: 1,253.

Emplazamiento de la línea: Camino entre Camino Lobón y Ctra. Circunvalación, Ctra. Circunvalación, C/ Duero y Ctra. de Badajoz en el T.M. de Almendralejo.

Presupuesto en euros: 94.037,23.

Presupuesto en pesetas: 15.646.479.

Finalidad: Paso de líneas aéreas a subterráneas por construcción de naves y edificaciones.

Referencia del Expediente: 06/AT-001788-016638.

Esta instalación no podrá entrar en funcionamiento mientras no cuente el peticionario de la misma con el Acta de Puesta en servicio previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el artículo 132 del mencionado R.D. 1955/2000, de 1 de diciembre.

Badajoz, 12 de junio de 2006.

El Jefe del Servicio de Ordenación Industrial, Energía y Minas,  
JUAN CARLOS BUENO RECIO

**RESOLUCIÓN de 23 de junio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se ordena la inscripción en el Registro y se dispone la publicación del Convenio Colectivo de trabajo del sector “Comercio de la madera, el mueble y la marquería de la provincia de Badajoz”. Asiento 26/2006.**

VISTO: el texto del Convenio Colectivo de trabajo del sector “COMERCIO DE LA MADERA, EL MUEBLE Y LA MARQUETERÍA DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ”, con código informático 0600625, suscrito el 13/06/2006, por ASIMA en representación de la empresas del sector, de una parte, y por las Centrales Sindicales U.G.T. y CC.OO., en representación de los trabajadores, de otra, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y en el Real

Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos de trabajo (B.O.E. 6-6-81); Real Decreto 642/1995, de 21 de abril, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad Autónoma de Extremadura en materia de trabajo (ejecución de la legislación laboral) (B.O.E. 17-5-95), esta Dirección General de Trabajo,

#### RESUELVE:

Primero. Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía y Trabajo, con notificación de ello a las partes firmantes.

Segundo. Disponer la publicación en el boletín oficial correspondiente.

Mérida, 23 de junio de 2006.

El Director General de Trabajo,  
JOSÉ LUIS VILLAR RODRÍGUEZ

#### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE COMERCIO DE LA MADERA, EL MUEBLE Y LA MARQUETERÍA DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

En Mérida, a 13 de junio de 2006. Siendo las 17 horas, encontrándose reunidos en la sede de CC.OO., por parte sindical CC.OO. y U.G.T. y por parte Patronal ASIMA y en representación de las anteriores, los siguientes:

Por U.G.T.:

Don Antonio Sosa  
Don Francisco Javier Caballero

Por CC.OO.:

Doña Valentina Tarrío  
Doña Carmen Suárez

Por ASIMA:

Don Antonio Gallego Velarde  
Don Jesús Benjamín Pécora Caballero

Ambas partes acuerdan elevar a definitiva el Acta Final del Convenio de Comercio de la Madera, el Mueble y la Marquetería de la Provincia de Badajoz de los años 2006 y 2007 y remitirla a la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura para su registro y publicación, con el siguiente texto.

#### PREÁMBULO

Este Convenio ha sido pactado entre la Asociación de Empresarios del Mueble y la Madera (ASIMA) y las Centrales Sindicales U.G.T. y

CC.OO. Ambas partes se reconocen mutuamente legitimación y representación suficiente para pactar el siguiente Convenio.

#### Artículo 1: Ámbito funcional.

El presente Convenio establece y regula las condiciones mínimas de trabajo para todas las empresas y trabajadores que se dediquen a la actividad de Comercio de la madera, el mueble y la marquetería, no afectados por otro convenio de mayor rango.

Las organizaciones firmantes del presente convenio y las empresas afectadas por su ámbito funcional garantizan la igualdad entre hombres y mujeres, así como la no discriminación por cuestión de raza, religión o cualquier otra condición, de conformidad con la legislación vigente nacional, jurisprudencia y directivas comunitarias. Se pondrá especial atención en cuanto a los cumplimientos de estos preceptos en

- Acceso al empleo.
- Estabilidad en el empleo.
- Igualdad salarial en trabajos de igual valor.
- Formación y promoción profesional.
- Ambiente laboral exento de acoso sexual.

#### Artículo 2: Ámbito territorial.

El Presente Convenio es de aplicación en toda la provincia de Badajoz.

#### Artículo 3: Ámbito temporal.

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día 1-1-2006, independientemente de la fecha de su publicación en el B.O.P., y su duración será hasta el 31-12-2007, sin que esto suponga derogación de ninguna de sus cláusulas.

#### Artículo 4: Antigüedad consolidada.

Desde el día 1 de septiembre de 1997 quedó consolidada la antigüedad, no devengándose por este concepto nuevos cuatrienios. En el recibo de salarios seguirá apareciendo como complemento personal bajo la denominación de "antigüedad consolidada" que permanecerá inalterable en lo sucesivo para cada trabajador y según el número de cuatrienios que cada trabajador tenía a la fecha de 1 de septiembre de 1997.

#### Artículo 5: Gratificaciones extraordinarias.

Se establecen dos gratificaciones en la cuantía de una mensualidad de salario base más antigüedad consolidada cada una de

ellas, pagaderas en la primera quincena de julio y diciembre, respectivamente.

#### Artículo 6: Paga de beneficios.

Asimismo, se establece una paga de beneficios de una mensualidad de salario base más antigüedad consolidada, que habrá de abonarse dentro del primer trimestre de cada año.

#### Artículo 7: Vacaciones.

Todos los trabajadores disfrutarán de unas vacaciones retribuidas de treinta días naturales. Las empresas deberán confeccionar el calendario de estas vacaciones antes de terminar el año anterior al de la aplicación de las mismas.

Cuando el trabajador estuviera en situación de incapacidad laboral derivada de accidente laboral o enfermedad profesional antes del inicio de las vacaciones, se suspenderá su disfrute, fijándose un nuevo periodo de mutuo acuerdo.

#### Artículo 8: Condiciones más beneficiosas.

Las retribuciones económicas del presente Convenio son mínimas por lo que los pactos por cláusulas más beneficiosas que posean subsistirán para todos los trabajadores que venían disfrutándolos.

#### Artículo 9: Salario.

La subida salarial del presente convenio para el año 2006 será un 1% superior al IPC previsto por el gobierno para el año 2006. Asimismo, la subida salarial para el año 2007 se fija en un 1% superior al IPC previsto por el gobierno para dicho año.

#### Artículo 10: Revisión salarial.

En el caso de que el IPC establecido por el INE alcanzara al 31 de diciembre de 2006 un incremento superior al IPC previsto (2 por ciento), se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate esa diferencia, en el exceso sobre la cifra indicada. Asimismo, en el caso de que el IPC establecido por el INE alcanzara al 31 de diciembre de 2007 un incremento superior al IPC previsto, se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate esa diferencia, en el exceso sobre la cifra indicada.

#### Artículo 11: Salario mínimo de convenio.

Se entiende por salario mínimo garantizado la cantidad de 942,80 euros/año, más un plus de transporte de 51,66 euros que se abonará cada mes, a excepción del correspondiente de vacaciones.

Sin embargo, los aprendices tendrán de salario 609,52 euros/mes, aquellos cuyas edades estén comprendidas entre 16 y 18 años, y de 623,87 euros/mes aquellos cuyas edades estén comprendidas entre 19 y 20 años. Estos salarios se abonarán a los aprendices con independencia del tiempo dedicado a formación teórica.

#### Artículo 12: Dietas.

Las empresas vendrán obligadas a pagar a sus trabajadores, en sus desplazamientos, las siguientes dietas:

Completa, incluido alojamiento, 39,74 euros.

Media dieta 13,06 euros.

#### Artículo 13: Licencias retribuidas.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán derecho a las siguientes licencias retribuidas:

a) Por el tiempo que necesite para asistir a consultorio médico, por razones de enfermedad, siempre que presente a la empresa el correspondiente parte facultativo del médico que le hubiera asistido, en el que habrá de indicarle la hora de la consulta.

b) Cuatro días en los casos de nacimiento, adopción o acogimiento de hijos, enfermedad grave, o fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad y compañero o compañera que convivan dentro de la misma unidad familiar. Cuando por tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días. Dichos días podrán disfrutarse de forma discontinua, dentro de un plazo máximo de 15 días del hecho causante, previa comunicación a la empresa y sin que afecte a la organización del trabajo.

c) Veinte días, en caso de matrimonio.

d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, cinco días; debiendo justificar a la empresa la necesidad del mismo.

e) Dos días, por traslado de domicilio.

f) Un día por matrimonio de hermanos y demás familiares de 2.º grado de consanguinidad o afinidad. Dos, si hubiera que desplazarse fuera.

g) Una jornada en las ferias oficiales de cada localidad, de acuerdo con el calendario oficial del Ayuntamiento. Esta jornada deberá disfrutarse el día anterior a la fiesta del Patrono/a.

h) Media jornada el día 24 de diciembre y el día 31 de diciembre.

i) Dos días por asuntos propios. Los días de asuntos propios en ningún caso podrán disfrutarse en sábado, o al comienzo o la finalización de las vacaciones.

Todas las licencias retribuidas fijadas en este artículo se otorgarán asimismo a las parejas de hecho inscritas como tales en el Registro de parejas de hecho.

#### Artículo 14: Incapacidad temporal.

En caso de baja por enfermedad, accidente de trabajo, o enfermedad profesional, las empresas abonarán a los trabajadores las diferencias existentes entre las prestaciones económicas que les correspondieran y la base de cotización, desde el primer día.

En el supuesto de suspensión por riesgo durante el embarazo o la lactancia, las empresas abonarán complementariamente a la prestación de la Seguridad Social, las diferencias existentes entre las prestaciones económicas que les correspondieran y la base de cotización, desde el primer día.

#### Artículo 15: Indemnizaciones.

Las empresas se obligan a concertar una póliza de seguros por un importe mínimo de 15.514,18 euros, que se cobra en los casos de muerte o incapacidad permanente absoluta, derivadas de accidente laboral.

#### Artículo 16: Jubilación.

Los trabajadores que tengan una antigüedad en la empresa de al menos doce años y que, mediante acuerdo con la empresa, opten por la jubilación anticipada, tendrán derecho a las siguientes percepciones:

- Si se jubila a los 60 años, siete mensualidades.
- Si se jubila a los 61 años, seis mensualidades.
- Si se jubila a los 62 años, cinco mensualidades.
- Si se jubila a los 63 años, cuatro mensualidades.

Si se jubila a los 64 años, igualmente mediante acuerdo con la empresa e idéntico periodo de carencia, se establece la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada con el 100 por ciento de los derechos.

Para los trabajadores que accedan a esta jubilación especial a los 64 años, se establece un premio de jubilación consistente en tres mensualidades, más una mensualidad por cada cinco años de antigüedad en la empresa.

Las partes negociadoras se comprometen a realizar un estudio de exteriorización de pensiones antes de la expiración del plazo legal.

#### Artículo 17: Categorías profesionales.

Se establecen las que figuran en la tabla salarial, anexo número 1, y que se definen en el Anexo número 2.

#### Artículo 18: Conductor - transportador - instalador.

El trabajador que realice las tres funciones percibirá este plus con la cantidad de 30,52 euros.

#### Artículo 19: Derechos sindicales

a) La empresa facultará a sus Delegados de personal para que, con ocasión de negociar el Convenio colectivo de aplicación del sector, puedan asistir al mismo sin limitación de horas para la negociación.

b) Los Delegados de personal o miembros del Comité de empresa, en concepto de horas sindicales, dispondrán de veintiuna al mes.

c) Las empresas están obligadas a facilitar a los representantes de los trabajadores o sindicatos representativos del sector la evolución mensual de la plantilla en el centro de trabajo, especificando los trabajadores sujetos a contratación laboral y modalidad de la misma.

d) Las empresas con más de cincuenta trabajadores proporcionarán a los Delegados de personal, locales adecuados para reuniones sindicales que afecten a la propia empresa.

e) Previa autorización de los trabajadores afectados, las empresas descontarán de sus nóminas el importe de la cuota sindical de la central a que pertenezca, y lo transferirán a la misma.

f) Una copia íntegra de todos los contratos de trabajo, modificaciones, o prórrogas de los mismos, se entregará a los representantes de los trabajadores.

1. Quince días antes de la finalización del contrato, el empresario entregará al trabajador propuesta detallada de la liquidación correspondiente.

2. A petición del trabajador, los finiquitos deberán contener la firma de un representante sindical, que será, preferentemente, un miembro de la sección sindical del sindicato al que esté afiliado el trabajador. Si no fuera posible lo anterior, firmará un representante de la sección sindical del sindicato más representativo, y en su defecto, cualquier miembro del Comité de empresa o Delegado de personal.

3. La falta de esta firma privará al documento de su carácter liberatorio, convirtiéndolo en un simple recibo por el abono de las cantidades especificadas, no impidiendo al trabajador la reclamación de cualquier derecho o cantidad, derivados de la relación laboral.

**Artículo 20: Delegados de prevención.**

Los Delegados de Prevención que no reúnan los requisitos necesarios para ser Delegados de Personal tendrán derecho a expediente contradictorio en caso de sanción o despido disciplinario.

**Artículo 21: Tablón de anuncios.**

Las empresas autorizarán a que los trabajadores o sus representantes puedan utilizar en lugar visible de las dependencias de la misma un tablón de anuncios para que éstos o los propios trabajadores informen de los temas derivados de las relaciones laborales que sean de interés y de aplicación para todos.

**Artículo 22: Jornada.**

Se establece una jornada laboral de cuarenta horas semanales de lunes a sábado, distribuida en 7 horas con 20 minutos, de lunes a viernes y 4 horas el sábado por la mañana.

Aquellos trabajadores que por las necesidades del servicio y por requerimiento de la empresa tuvieran que asistir al trabajo el sábado, en Jornada de tarde, o domingo, tendrán la siguiente retribución especial:

Sábados, jornada de tarde, 76,21 euros.

Domingos, 114,30 euros.

Todo ello sin sobrepasar la jornada de cuarenta horas.

**Artículo 23: Kilometraje.**

Los trabajadores que efectúen viajes por cuenta de la empresa y con su propio vehículo, tendrán derecho a percibir una dieta de 0,178 céntimos de euro por kilómetro.

**Artículo 24: Ayuda por defunción.**

En caso de fallecimiento del trabajador con una antigüedad en la empresa de al menos un año, queda ésta obligada a satisfacer a quien haya designado éste, un importe de dos mensualidades, iguales cada una de ellas a la última nómina recibida. Caso de que no hubiera persona designada, se abonará a sus herederos legales.

**Artículo 25: Prendas de trabajo.**

A los trabajadores que se rijan por este Convenio, se les proveerá, obligatoriamente, por parte de las empresas, de uniformes u otras prendas de trabajo, de las conocidas y típicas para la realización de las distintas y diversas actividades. La provisión será de dos prendas por año.

**Artículo 26: Excedencia.**

Podrá disfrutar la excedencia el trabajador que no la hubiera pedido en los últimos cuatro años.

— Tendrá ésta una duración mínima de un año y un máximo de cinco.

— No contará a efectos de antigüedad.

— Habrá de solicitarse con un mes de antelación.

— El reingreso será automático, siempre que no exceda de los límites citados y se avise con sesenta días de antelación.

— No podrá ser solicitada al mismo tiempo por más del 3 por ciento de los trabajadores de la plantilla.

**Artículo 27: Denuncia.**

El presente Convenio tendrá una duración de dos años y quedará automáticamente denunciado sin necesidad de preaviso.

**Artículo 28: Legislación supletoria.**

En lo no regulado en este Convenio se estará a lo dispuesto por la legislación general.

**Artículo 29: Horas extraordinarias.**

Se abonarán en metálico, o en tiempo de descanso, al 75 por ciento del importe de la hora ordinaria.

**Artículo 30: Salud laboral y condiciones de trabajo.**

Las empresas y trabajadores deberán respetar lo establecido en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla.

**Artículo 31: Formación profesional.**

Las empresas concederán como máximo diez días retribuidos al año para que el trabajador pueda asistir a curso de capacitación profesional dentro del sector, siempre y cuando el mismo hubiera avisado con una antelación de quince días sobre el comienzo del curso y éste no coincida con época de mayor trabajo en la empresa.

Será imprescindible, para considerar tal permiso, que el trabajador justifique su inscripción y asistencia al curso.

La representación legal de los trabajadores recibirá información sobre la planificación, desarrollo y ejecución de los planes formativos organizados por la empresa.

**Artículo 32: Mujer trabajadora.**

La mujer trabajadora con responsabilidades familiares tendrá prioridad para la elección de turnos de trabajo y descanso.

Será automática la reinserción de la trabajadora que se haya acogido a la excedencia por atención al menor por un periodo de hasta tres años, tanto lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a permisos retribuidos para la preparación al parto, siempre que esta preparación obedezca a prescripción facultativa.

La trabajadora embarazada tendrá derecho a elegir la fecha de vacaciones.

Medidas de protección integral contra la violencia de género (Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre).

Reducción de jornada: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una reducción de jornada. Será derecho de la trabajadora determinar en cuanto reduce su jornada y elegir el horario de trabajo que más le convenga. Art. 37.7

Cambio de centro de trabajo: La trabajadora víctima de violencia de género que se vea obligada a cambiar de centro de trabajo para hacer efectivo su protección, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo dentro del mismo grupo o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en otro de sus centros de trabajo.

En este supuesto la empresa vendrá obligada a comunicar a la trabajadora las vacantes existentes en dicho momento o las que se pudieran producir en el futuro.

El traslado tendrá una duración inicial de 6 meses durante este periodo la empresa tendrá la obligación de reservar su anterior puesto de trabajo.

Terminado este periodo, la trabajadora podrá optar entre el regreso a su anterior puesto o la continuidad en el nuevo, en cuyo caso decae la obligación de reserva. Art. 40.3 bis.

Excedencia: La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a una excedencia. La trabajadora tendrá derecho a la asistencia de cursos de formación profesional. El periodo en que la trabajadora permanezca en situación de excedencia, será computable a efectos de antigüedad. Cuando se produzca la reincorporación, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato. Art. 45.1.

Artículo 33: Descuento en compras.

Las empresas vendrán obligadas a realizar a sus trabajadores descuentos en las compras que realicen en sus propios establecimientos.

Artículo 34: Calendario laboral.

En el caso de que se produzca alguna modificación de jornadas de trabajo, se confeccionará el calendario, mediante acuerdo con los representantes de los trabajadores, exponiéndose un ejemplar del mismo en lugar visible. Dicho calendario deberá contener:

- La jornada diaria de trabajo.
- La jornada semanal de trabajo.
- Los días festivos y otros inhábiles.
- Los descansos semanales y entre jornadas.

Artículo 35: Comisión paritaria.

Se creará una Comisión Paritaria compuesta por un máximo de 4 miembros, los cuales podrán estar asistidos en sus reuniones por cuantos asesores estimen oportuno. Los miembros de esta Comisión Paritaria serán los siguientes:

Por parte sindical:

Por U.G.T.: Don Antonio Sosa

Por CC.OO.: Doña Carmen Suárez Fornelino

Por parte patronal:

Por ASIMA:

Don Antonio Gallego Velarde

Don Jesús Benjamín Yécora Caballero

Los acuerdos se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros y aquellos que interpreten el Convenio, tendrán la misma eficacia que la norma interpretada.

La Comisión Paritaria se reunirá en un plazo improrrogable de cinco días desde la recepción por la misma de cualquier escrito de consulta o reclamación.

La Comisión Paritaria fija su domicilio en la Sede de ASIMA, en la calle Obispo Segura Sáez, 8-2.º (10001) Cáceres.

Artículo 36: Funciones y procedimientos de la Comisión Paritaria.

1.º: La Comisión Paritaria a que se refiere el artículo anterior, tendrá las siguientes funciones:

- a) Vigilancia y seguimiento del cumplimiento de este Convenio.
- b) Interpretación de la totalidad de los preceptos del presente Convenio.
- c) A instancia de algunas de las partes mediar y/o intentar conciliar, en su caso, y previo acuerdo de las partes y a solicitud de

las mismas, arbitrar en cuantas cuestiones y conflictos de carácter colectivo puedan suscitarse en la aplicación del presente Convenio.

d) Cuantas otras funciones tiendan a la mayor eficacia práctica del presente Convenio, o se deriven de lo estipulado en su texto y anexos que formen parte del mismo.

2.º: Como trámite que será previo y preceptivo a toda actuación administrativa o jurisdiccional que se promueva, las partes signatarias del presente Convenio se obligan a poner en conocimiento de la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos colectivos, de carácter general, puedan serles planteadas en relación con la interpretación y aplicación del mismo, siempre que sean de su competencia conforme a lo establecido en el apartado anterior, a fin de que mediante su intervención se resuelva el problema planteado, si ello fuera posible. Dicho trámite previo se entenderá cumplido en el caso de que hubiera transcurrido el plazo previsto en el siguiente apartado 4º sin que haya emitido resolución.

3.º: Sin perjuicio de lo pactado en el punto d) del apartado anterior, se establece que las cuestiones propias de su competencia que se promuevan ante la Comisión Paritaria adoptarán la forma escrita, y su contenido será suficiente para que la Comisión pueda examinar y analizar el problema con el necesario conocimiento de causa, debiendo tener como contenido obligatorio:

- a) Exposición sucinta y concreta del asunto.
- b) Razones y fundamentos que el proponente entienda le asisten.
- c) Propuesta o petición concreta que se formule a la Comisión. Al escrito-propuesta se acompañarán cuantos documentos se entiendan necesarios para mejor comprensión y resolución del problema.

4.º: La comisión podrá recabar cuanta información o documentación estime pertinente para una mejor o más completa información del asunto, a cuyo efecto concederá un plazo al proponente que no podrá exceder de cinco días hábiles.

La Comisión Paritaria, una vez recibido el escrito-propuesta o, en su caso, completada la información pertinente, dispondrá de un plazo no superior a veinte días hábiles para resolver la cuestión suscitada o, si ello no fuera posible, emitir el oportuno dictamen. Transcurrido dicho plazo sin haberse producido resolución ni dictamen, quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente.

#### Artículo 37: Integración laboral de discapacitados.

Las empresas con más de 50 trabajadores respetarán lo establecido en el art. 38 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos.

#### Artículo 38: Información sobre contratos.

1. El empresario entregará a la representación legal de los trabajadores una copia básica de todos los contratos que deban celebrarse por escrito, a excepción de los contratos de relación laboral de carácter especial de alta dirección sobre los que establece el deber de notificación a la representación legal de los trabajadores.

Con el fin de comprobar la adecuación del contenido del contrato a la legalidad vigente, esta copia básica contendrá todos los datos del contrato a excepción del número del D.N.I., el domicilio, el estado civil, y cualquier otro que, de acuerdo con la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, pudiera afectar a la intimidad personal.

La copia básica se entregará por el empresario en un plazo no superior a diez días, desde la formalización del contrato, a los representantes legales de los trabajadores, quienes la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega. Posteriormente, dicha copia básica se enviará a la Oficina de Empleo. Cuando no exista representación legal de los trabajadores, también deberá formalizarse copia básica, y remitirse a la Oficina de Empleo.

En los contratos sujetos a obligación de registro en el INEM la copia básica se remitirá, junto con el contrato, a la Oficina de Empleo. En los restantes supuestos, se remitirá exclusivamente la copia básica.

2. El empresario notificará a los representantes legales de los trabajadores las prórrogas de los contratos de trabajo a los que se refiere el número 1, así como las denuncias correspondientes a los mismos, en el plazo de los diez días siguientes a que tuviera lugar.

3. Los representantes legales de los trabajadores deberán recibir, al menos trimestralmente, información acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos, con indicación del número de éstos y de las modalidades y tipos de contratos que serán utilizados, así como de los supuestos de subcontratación, Ley 2/1991.

#### Artículo 39: Contratación.

Será nulo el despido que tenga por móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la constitución o en la ley, o bien se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador.

a) El de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento al que se refiere la letra d) del apartado 1 del artículo 45 del estatuto de los trabajadores, o el notificado en una fecha tal que el plazo del preaviso finalice dentro de dicho periodo.

b) El de las trabajadoras embarazadas, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del periodo de suspensión a que se refiere la letra a); la de los trabajadores que hayan solicitado

uno de los permisos a los que se refieren los apartados 4 y 5 del artículo 37 del Estatuto de los Trabajadores; y la de las trabajadoras víctimas de violencia de género por el ejercicio de los derechos de la reducción de jornada o reordenación de su tiempo de trabajo, de movilidad geográfica, de cambio de centro de trabajo o de suspensión de la relación laboral, en los términos y condiciones reconocidos en la ley.

Lo establecido en las letras anteriores será de aplicación, salvo en ambos casos, se declare la procedencia del despido por motivos no relacionados con el embarazo o con el ejercicio del derecho a los permisos y excedencia señalados.

Adicional primera:

Las partes firmantes del presente convenio se obligan a promover el principio de igualdad de oportunidades que se desarrolle lo

dispuesto en la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, sobre conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, comprometiéndose las entidades a velar por la no discriminación en el trabajo, favoreciendo los permisos de maternidad, paternidad y por responsabilidades familiares, sin que ello afecte negativamente a las posibilidades de empleo, a las condiciones de trabajo y al acceso a puestos de especial responsabilidad de hombres y mujeres.

Adicional segunda:

Las organizaciones sociales harán entrega en un periodo no superior a seis meses, de un protocolo para el establecimiento de un procedimiento especial para tratar los casos de acoso sexual en el entorno laboral. Comprometiéndose las partes firmantes al compromiso de su estudio para su posterior aprobación e introducción en el convenio antes de la finalización de la vigencia que se pacte.

#### ANEXO N° 1. TABLA SALARIAL PARA EL AÑO 2.006

<b>GRUPO I</b>	<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>
VIGILANTE	756.51	51.66	28.15
AYUDANTE	749.00	51.66	27.87
CONDUCTOR	749.00	51.66	27.87
MOZO O PEON	741.62	51.66	27.60
COBRADOR	741.62	51.66	27.60
PERSONAL DE LIMPIEZA	741.62	51.66	27.60
<b>GRUPO II</b>			
DELINEANTE	764.26	51.66	28.44
DEPENDIENTE	749.00	51.66	28.15
DEPENDIENTE MAYOR	756.51	51.66	27.87
CONTABLE	756.51	51.66	28.15
ADMINISTRATIVO	756.51	51.66	28.15
AUXILIAR ADTVO.	749.00	51.66	27.87
CAJERO	749.00	51.66	27.87
OFICIAL DE 1ª	756.51	51.66	28.15
OFICIAL DE 2ª	749.00	51.66	27.87
CONDUCTOR-TDOR-INST	781.38	51.66	29.08
ESCAPARATISTA	756.51	51.66	28.15
ROTULISTA	756.51	51.66	28.15
CORTADOR-DIBUJANTE	756.51	51.66	28.15
<b>GRUPO III</b>			
TITULADO SUPERIOR	787.21	51.66	29.30
TITULADO MEDIO	779.43	51.66	29.00
JEFE DE DEPARTAMENTO	771.90	51.66	28.72
ENCARGADO GENERAL	765.09	51.66	28.44
<b>GRUPO IV</b>			
APRENDIZ 16, 17 18 AÑOS	609.52	51.66	0.00
APRENDIZ 19 y 20 AÑOS	623.87	51.66	0.00

A.- SALARIO

B.- PLUS DE TRANSPORTE

C.- VALOR CUATRIENIO DE ANTIGÜEDAD CONSOLIDAD

## ANEXO N.º 2

### DEFINICIÓN DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

#### GRUPO I:

**VIGILANTE.** Es el empleado que realiza funciones de vigilancia en la empresa.

**AYUDANTE:** Es el empleado que habiendo realizado el aprendizaje, auxilia a los dependientes en sus funciones.

**CONDUCTOR:** Es el empleado que realiza funciones de transporte fuera del establecimiento para la empresa.

**MOZO O PEÓN:** Es el que realiza el transporte de la mercancía dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes dentro o fuera del establecimiento, hace los paquetes corrientes que no precisan enfardo o embalado y los reparte, o realiza cualesquiera otros trabajos que exijan predominantemente esfuerzo muscular.

**COBRADOR:** Es el empleado que realiza funciones de cobro para la empresa fuera de su establecimiento.

**PERSONAL DE LIMPIEZA:** El personal de limpieza es el que se ocupa del aseo y limpieza de los locales.

#### GRUPO II:

**DELINEANTE:** Es el técnico que está capacitado para el desarrollo, levantamiento e interpretación de planos y trabajos análogos.

**DEPENDIENTE MAYOR:** Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras. Poseerá además los conocimientos elementales de cálculo mercantil y supervisará la actividad de los demás dependientes del establecimiento.

**DEPENDIENTE:** Es el empleado encargado de realizar las ventas, con conocimientos prácticos de los artículos cuyo despacho le está confiado, en forma que pueda orientar al público en sus compras. Poseerá además los conocimientos elementales de cálculo mercantil.

**CONTABLE:** Se asimila económicamente a la categoría de Jefe Administrativo.

**ADMINISTRATIVO U OFICIAL ADMINISTRATIVO:** Es quien, en posesión de los conocimientos técnicos y prácticos necesarios para la vida mercantil, realiza trabajos que requieren propia iniciativa, tales como redacción de correspondencia o contratos mercantiles corrientes, elaboración estadística con capacidad analítica, gestión de informes, transcripción en libros de contabilidad, liquidación de subsidios y seguros sociales, etc.

**AUXILIAR ADMINISTRATIVO:** Es al que, con conocimientos generales de índole administrativa, auxilia a los oficiales y jefes en la ejecución de trabajo como propios de esta categoría en las siguientes funciones:

Redacción de correspondencia de trámite, confección de facturas y estados para la liquidación de intereses impuestos.

**CAJERO:** Es el empleado que se ocupa del control de la caja y de los cobros dentro del establecimiento de la empresa.

**OFICIAL DE 1.ª Y OFICIAL DE 2.ª:** Son los trabajadores que ejecutan los trabajos propios de un oficio clásico que normalmente requiere aprendizaje en cualquiera de sus categorías de oficial primero, oficial segundo; se comprenderán en estas clases los ebanistas, carpinteros, barnizadores, etc.

**CONDUCTOR-TRANSPORTADOR-INSTALADOR:** Es el empleado que se ocupa de conducir vehículos y transportar los muebles, así como dejarlos instalados en su destino.

**ESCAPARATISTA O MONTADOR:** Es el empleado que tiene asignada como función principal y preferente la ornamentación de interiores, escaparates y vitrinas.

**ROTULISTA:** Es el que se dedica exclusivamente a confeccionar para una sola empresa toda clase de rótulos, carteles y trabajos semejantes.

**CORTADOR-DIBUJANTE:** Es el empleado que realiza con propia iniciativa dibujos artísticos propios de su competencia profesional.

#### GRUPO III:

**TITULADO SUPERIOR:** Es quien en posesión de un título de grado superior, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa.

**TITULADO MEDIO:** Es quien en posesión de un título de grado medio, reconocido como tal por el Ministerio de Educación y Ciencia o asimilado por disposición legal, ejerce en la empresa de forma permanente y con responsabilidad directa.

**JEFE DE DEPARTAMENTO O JEFE DE SECCIÓN:** Es el que lleva la responsabilidad o dirección de una de las secciones en las que el trabajador pueda estar dividido con autoridad directa sobre los empleados a sus órdenes.

**ENCARGADO GENERAL:** Es el que está al frente de un establecimiento del que dependen sucursales en distintas plazas.

Visto el texto definitivo del Convenio se da por terminada la reunión, extendiéndose la presente Acta, que una vez leída y aprobada y no habiendo más asuntos que tratar, se levanta la sesión firmando todos los presentes.